



ПЕРМСКИЙ КРАЙ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ РЕГИОНА 2021

- ЗАЧЕМ ТОП-МЕНЕДЖЕРУ РАБОТАТЬ
НАД СОЗДАНИЕМ ЛИЧНОГО БРЕНДА // 11
- ИТОГИ ГОЛОСОВАНИЯ
«ТОП-МЕНЕДЖЕР ПРИКАМЬЯ 2021» // 14
- КАКИЕ НОВЫЕ НАВЫКИ НУЖНЫ
СОВРЕМЕННЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ // 16
- КАК ИЗМЕНИЛОСЬ КОРПОРАТИВНОЕ
ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ПАНДЕМИИ // 18

ПЯТНИЦА 28 МАЯ 2021 №90
(№7052 с момента возобновления издания)
Цветные тематические страницы №9–20
являются составной частью газеты «Коммерсантъ»
Свидетельство о рег. Роскомнадзора ПИ № ФС77-76924 от 09.10.2019 г.
Распространяются только в составе газеты.
Коммерсантъ

BUSINESS GUIDE

KOMMERSANT.RU

BUSINESS GUIDE ТЕМАТИЧЕСКИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ К ГАЗЕТЕ **КОММЕРСАНТЪ**





ИРИНА ПЕЛЯВИНА,
РЕДАКТОР BUSINESS GUIDE
«ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ РЕГИОНА»

ПОДАТЬ ГОЛОС

Редакция «Коммерсантъ-Прикамье» во второй раз решилась на составление рейтинга первых лиц края. Первый рейтинг топ-менеджеров вышел в 2019 году. В прошлом году из-за пандемии мы приостановили проект, а в этом решили обновить систему голосования и увеличить количество отраслей. Редакция выбрала номинантов из 15 отраслей экономики: металлургия, топливно-энергетический комплекс, машиностроение, ресторанный бизнес, ЖКХ, бумажная промышленность, пищевая промышленность, химия, автодилеры, энергетика, коммерческая недвижимость, банковская сфера, дорожное строительство, телеком, жилищное строительство. В списке было более 120 персон. В каждой отрасли мы предлагали самим номинантам выбрать из своих коллег того, кого они считают наиболее достойным. В голосовании приняли участие 79 человек. Редакция выражает благодарность руководителям, которые, несмотря на занятость, уделили внимание нашему проекту. Наиболее активно проявили себя представители пищевой промышленности, ресторанного бизнеса, коммерческой недвижимости, банковской сферы и жилищного строительства. В химической и бумажной промышленности итоги рейтинга подвести не удалось из-за низкой активности в голосовании. Интересно, что в некоторых отраслях ситуация оказалась стабильной и лидеры не сдали свои позиции. В других отраслях наметились серьезные изменения. При составлении прошлого рейтинга организаторы столкнулись с попытками накрутки голосов за счет распространения ссылки для голосования среди третьих лиц. В нынешнем году система была доработана, чтобы исключить возможность такого голосования. В этом году организаторы столкнулись с другой проблемой: часть номинантов проголосовали за самих себя. Впрочем, большинство соблюдали правила, что позволило определить победителей. Редакция планирует и дальше развивать тему рейтингов, уже доказавших востребованность и дающих понятные ориентиры для предпринимателей.

ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ НАБИРАЮТ ПУБЛИЧНЫЙ ВЕС

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ БРЕНДИНГ ТОП-МЕНЕДЖЕРА СЕГОДНЯ СТАНОВИТСЯ ВАЖНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ БИЗНЕСА. ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, КОМПАНИИ С СИЛЬНЫМ ПЕРСОНАЛЬНЫМ БРЕНДОМ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗАНИМАЮТ БОЛЕЕ ВЫИГРЫШНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ У КЛИЕНТОВ, ИМЕЮТ БОЛЕЕ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И ПАРТНЕРОВ. ОПРОШЕННЫЕ ЭКСПЕРТЫ НАЗЫВАЮТ УСПЕШНЫЕ ПРИМЕРЫ ЛИЧНОГО БРЕНДИНГА В МЕСТНОМ ПАБЛИКЕ, НО ОТМЕЧАЮТ, ЧТО ПЕРМСКИЙ БИЗНЕС ПОКА НЕДООЦЕНИЛ ПОЛЬЗУ ОТ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИЧНОГО БРЕНДА.

ЕВГЕНИЯ АХМЕДОВА



ЛИЧНЫЙ БРЕНД ПОМОГАЕТ ПРОДВИГАТЬ КОМПАНИЮ

Эксперты в области PR и коммуникаций, опрошенные BG, считают, что бренд топ-менеджера компании сегодня является жизненной реальией или критерием прозрачности и открытости корпоративных коммуникаций. «Этого требует жизнь, сегодня личный бренд помогает продвигать компанию, а топ-менеджеру — стоить дороже. Причем если раньше руководители компаний набирали публичный вес для политической карьеры, чтобы стать депутатом, например, то сейчас этого требует бизнес», — поясняет консультант по PR Борис Майоров.

ВЫИГРЫШНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ Директор агентства коммуникаций «Фаст Решение» Ольга Фаст говорит, что компании с сильным персональным брендом выигрывают с точки зрения доверия потребителей, привлекательности для потенциальных инвесторов и персонала. Положительная репутация первого лица формирует лояльность у СМИ, что особенно полезно в случае возникновения негативных информационных поводов о компании. Госпожа Фаст полагает, что пермский бизнес пока недооценил пользу от соз-

дания и развития личного бренда. «Это связано и с провинциальной скромностью, и с особенностями теории поколений. Поколение 1960–1980-х годов — именно эти люди сегодня составляют основную долю бизнесменов, — не склонно к развитию личного бренда. При этом бизнес людей поколения Y и Z более персонализированный», — замечает эксперт. Кандидат политических наук, доцент ПНИПУ Юлия Лекторова считает, что успешную формулу личного бренда руководителя составляют такие ➔

КОМПАНИИ С СИЛЬНЫМ ПЕРСОНАЛЬНЫМ БРЕНДОМ ВЫИГРЫВАЮТ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДОВЕРИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ, ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИРОВ И ПЕРСОНАЛА



БРЕНД

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

→ переменные, как качество продукции (долгосрочный бренд компании не выстроить при низком качестве продукции или услуги), паблисити (известность и популярность, создаваемая СМИ). Важную роль играют и личные качества руководителя (трудолюбие, харизма), офлайн-образ жизни руководителя (необходимость транслировать ценности и миссию компании) и онлайн-образ (присутствие на сайтах компании, ведение личных профилей в социальных сетях и в мессенджерах).

Доктор экономических наук, доцент ПГНИУ Игорь Мерзлов считает более уместным говорить о репутации топ-менеджера, которая влияет на бизнес компании. Значимость репутация обретает, когда организация взаимодействует с потенциальными инвесторами или бизнес готовится к продаже, или необходимо лоббировать интересы организации.

ЛЮДИ ПОКУПАЮТ У ЛЮДЕЙ Личный бренд не панацея, говорит директор PR-агентства «Март» Любовь Акимова. Есть немало собственников, руководителей компаний, которые не занимаются построением личного бренда, но это не делает их бизнес менее успешным, подчеркивает собеседник.

Вкладывая в личный бренд надо с пониманием, какие задачи он поможет решить, считает госпожа Акимова. «Люди покупают у людей. Через личный бренд можно выстроить отношения с покупателями и поднять продажи. Это может быть необходимо для работы с партнерами. Или чтобы быть услышанным властью»,— рассуждает Любовь Акимова. Для достижения конкретных целей топ-менеджеры выбирают разные каналы. В эпоху расцвета соцсетей многие пользуются именно этим инструментом: он позволяет выстроить отношения с клиентами («ВКонтакте», Instagram, Facebook), с партнерами и работодателями (LinkedIn). Работа со СМИ, выступления на профильных мероприятиях — эти инструменты демонстрируют экспертность, востребованность в профессиональной среде.

Любовь Акимова обращает внимание, что между брендом компании и брендом ее руководителя тонкая взаимосвязь, и топ-менеджер должен определиться, хочет ли он, чтобы название организации всегда ассоциировалось с его именем. Известны примеры, когда стоимость акций крупных компаний падала на фоне сведений об их руководителях. Например, когда стало известно о болезни основателя Apple Стива Джобса. Стоимость акций TCS Group Олега Тинькова снизилась после заявления миллиардера о тяжелой болезни. «В Перми мы на примере Александра Репина (владелец «Сатурн-Р»).— BG) можем видеть, как личный бренд и отношения с властью мешают развиваться бизнесу»,— отмечает эксперт. Напомним, «Сатурн-Р» отказывается передать мэрии Перми соцобъекты в ЖК «Арсенал» из-за того, что городские власти не повышают для комплекса высотность и плотность застройки.

МОЙ БРЕНД — МОЕ БОГАТСТВО Среди примеров успешного личного бренда Юлия Лекторова из ПНИПУ и Ольга Фаст из «Фаст Реше-



ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ МОЖЕТ СЕРЬЕЗНО ВЫДЕЛИТЬ КОМПАНИЮ СРЕДИ КОНКУРЕНТОВ

ние» называют председателя совета директоров и сооснователя ООО «Промобот» Алексея Южакова. По словам госпожи Фаст, господину Южакову удастся гармонично сочетать пиар компании с выстраиванием собственного бренда. Председатель совета «Промобота» ведет колонки об инновациях в Forbes, участвует в федеральных и международных мероприятиях, дает интервью и прочее. В 2016 году вошел в список самых влиятельных людей в России по версии GQ.

По мнению Юлии Лекторовой, за главой совета директоров «Промобота» Алексеем Южаковым закрепился статус молодого, прогрессивного руководителя №1. Важным этапом в процессе конструирования личного бренда руководителя компании «Промобот» стало создание человекоподобного робота Алекса, имя и внешность которого — образ Алексея Южакова. «Не берусь точно оценить тональность общественного отношения к этому явлению, но коэффициент узнаваемости руководителя явно остается высоким»,— обращает внимание эксперт.

Любовь Акимова среди публичных фигур выделяет директора по развитию АН «Территория» Екатерину Пахомову. Госпожа Пахомова ведет соцсети, активно работает с клиентами в Instagram, организует Камский форум профессионалов рынка недвижимости, мероприятия АН «Территория». «Через личный бренд Екатерины Пахомовой, в том числе, выстраивается бренд возглавляемой ею компании»,— подчеркивает госпожа Акимова. Известен и экс-министр культуры Прикамья Олег Ощепков, сейчас ресторатор (развивает кафе Гарри, «Маркс», гриль-бары «Вехотка» и «Улитка»). «Имя Олега Ощепкова

играет не последнюю роль при выборе заведения, в котором можно пообедать или провести время в компании»,— замечает эксперт. Узнаваемы и экс-глава регионального минпрома, директор Краснокамского ремонтно-механического завода Дмитрий Теплов, гендиректор «Орсо групп» Михаил Бесфамильный, также имеющие свой бренд и являющиеся экспертами в сферах промышленности, экономики и девелопмента соответственно.

«В последнее время мне понравилась активность в соцсетях директора пермского филиала МТС Оксаны Кайгородовой, руководителя пермского отделения Сбербанка Константина Подвального, директора строительной компании ОРСО Михаила Бесфамильного»,— говорит консультант по PR Борис Майоров. Перечисленные топ-менеджеры в соцсетях рассказывают о своей деятельности, корпоративной культуре, профессиональных мероприятиях, выступают экспертами в СМИ. «Способы общения этих руководителей направлены на взаимодействие с аудиторией. Каждый выбирает свой инструмент, но цель одна — открыть себя, бизнес и корпоративную культуру»,— подчеркивает господин Майоров.

Екатерина Пахомова из АН «Территория» отмечает, что специально не занимается формированием личного бренда. «Я постоянно со званиваюсь с застройщиками и банками, узнаю, что поменялось, как ведет себя рынок. Мне могут позвонить и что-то спросить, но я буду готова, потому что нахожусь в бесконечном процессе сбора и анализа информации»,— заявила госпожа Пахомова. Руководитель АН «Территория» говорит,

что занимается своей профессией с 1993 года. За это время Екатерина Пахомова заработала позитивный имидж, который помогает в работе и ей, и ее компании.

По словам директора филиала МТС в Прикамье Оксаны Кайгородовой, ей нравится работать в цифровой отрасли. Продукты, технологии, стратегии этой сферы стремительно развиваются, одновременно ускоряются и коммуникации. Пользователи часто получают информацию из соцсетей, поэтому директор филиала МТС в своих аккаунтах делится личным опытом руководителя и нововведениями в компании. «Чтобы лучше понять потребности представителей разных сфер, я запустила проект „Не интервью“. У меня родилась идея собрать некий срез общественных мыслей и настроений через серию встреч с интересными людьми нашего края с представителями различных индустрий, с теми, кто вдохновляет, на кого равняются, кто определяет развитие социальной, экономической жизни региона. Их опыт ценен для окружающих, и персонально для меня, как топ-менеджера МТС»,— рассказывает Оксана Кайгородова.

Директор «Фаст Решение» Ольга Фаст называет репутацию, личный бренд «новой нефтью», отмечая, что ее формированием в Перми «по-настоящему» занимаются немногие. Среди причин этого собеседник называет сложность с измерением эффекта от PR-мероприятий, необходимость стратегической компетентности первого лица и навыков общения (ими владеет не каждый руководитель). Важна высокая вовлеченность в процесс первого лица и маркетолога — к этому бывают готовы не все стороны. ■

ЧЕРЕЗ ЛИЧНЫЙ БРЕНД МОЖНО ВЫСТРОИТЬ ОТНОШЕНИЯ С ПОКУПАТЕЛЯМИ И ПОДНЯТЬ ПРОДАЖИ. ЭТО МОЖЕТ БЫТЬ НЕОБХОДИМО ДЛЯ РАБОТЫ С ПАРТНЕРАМИ. ИЛИ ЧТОБЫ БЫТЬ УСЛУШАНЫМ ВЛАСТЬЮ



«Мы должны сравняться с мировыми лидерами в области нефтепереработки»

Гендиректор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Сергей Андронов о том, как предприятие устояло в «коронакризис» и намерено развиваться дальше

— Сергей Михайлович, по итогам 2019 года ПНОС отчитался о рекордных финансово-экономических показателях. С какими итогами предприятие закончило 2020 год? Насколько сильно «коронакризис» повлиял на финансовый результат и итоги производственной деятельности?

— Если говорить о финансовых результатах, то прошлый год мы закончили хуже, чем 2019-й. Ниже оказались и операционный доход, и общий показатель выручки от реализации товаров и услуг. Но та феноменальная динамика, с которой завод развивался в течение предыдущих пяти лет, позволила нам устоять на ногах в тяжелые времена пандемии. Мы остались прибыльными. Апрель и май прошлого года стали самым тяжелым временем для предприятия. Фактически в стране был объявлен локдаун, потребление нефтепродуктов снизилось, но предприятия нашей отрасли по инерции работали на максимуме. В итоге это привело к перепроизводству нефтепродуктов: мы заполнили все собственные резервуары, все базы хранения, все танкеры в море. А в мае отрасль столкнулась с серьезными колебаниями стоимости нефти на рынке. После ее падения настал момент, когда маржа нашей продукции стала отрицательной, корзина нефтепродуктов стала стоить дешевле нефти, которую мы покупали. В этой ситуации мы решили продолжать работу, чтобы обеспечить страну и регион нефтепродуктами, и справились с этой задачей. Это получилось, прежде всего, благодаря нашим сотрудникам. Кризис прошлого года позволил проявить им свои лучшие качества. По данным исследования индекса удовлетворенности персонала, этот показатель составил 77 пунктов. Это выше, чем в прошлые годы, и соответствует уровню предприятий-лидеров.

— А какой показатель является ключевым для оценки успешности предприятия?

— Деятельность предприятия анализируется по целому ряду показателей, которые «защиты» в стратегию его развития. По ключевым из них мы поставили задачу выйти на один уровень с лидерами нефтеперерабатывающей отрасли в Южной и Центральной Европе к 2024 году. Это, например, маржа

на тонну переработки, энергоэффективность, экологичность, механическая надежность. К 2028 году мы должны сравняться с мировыми лидерами в области нефтепереработки. Динамика, которую показывает завод, позволяет говорить, что мы идем правильным путем.

Сегодня качество нашей продукции признано на мировом уровне. Так, в прошлом году наше дизельное топливо было сертифицировано как топливо первой заправки для автомобилей концерна Volkswagen. Это очень серьезное достижение. А в этом мы планируем освоить производство нового вида реактивного топлива. Сейчас оно проходит сертификацию в уполномоченных органах. Это довольно сложный процесс, так как требования к качеству очень серьезные: от него зависит, в том числе, и безопасность полетов. Думаю, эта процедура будет завершена к концу текущего года.

Кроме того, общество приняло на себя новые обязательства и в области экологии. К 2030 году мы решили снизить эмиссии вредных веществ на 15%. Это не значит, что сейчас они превышают существующие нормы, но мы хотим идти впереди. Защита окружающей среды — безусловный приоритет в деятельности компании. В Перми живут наши сотрудники, наши дети, поэтому мы хотим, чтобы они жили в комфортных условиях.

— Как ситуация с COVID-19 отразилась на инвестиционных проектах? При реализации этих проектов частично используется оборудование иностранного производства. Падение курса рубля не ставит их под угрозу?

— Естественно, пандемия повлияла и на этот аспект деятельности предприятия. Еще в прошлом году на заводе были введены довольно жесткие противоэпидемические меры. Каждый оператор, который работает на какой-либо установке, является уникальным специалистом, и заменить его крайне сложно. Чтобы не допустить массовых вспышек коронавирусной инфекции, был ограничен доступ на предприятие части персонала подрядных организаций, в том числе и тех, которые занимаются реализацией этих проектов. Сейчас у нас уже большой процент привитых сотрудников, поэтому стало спокойнее.



Инвестпрограмма реализуется в установленные сроки. Более того, в прошлом году мы актуализировали стандарты в области инвестиционной деятельности, поэтому срывов точно не допустим.

— Какие планы по модернизации производства ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» на текущий год? Какой объем инвестиционной программы?

— В текущем году мы планируем инвестировать около 6,5 млрд руб. Эта цифра примерно соотносится с объемом инвестпрограмм в предыдущие годы. Если говорить о крупных проектах, то в 2021 году вместе с компанией «Мобил-Бетон» мы планируем завершить проект по строительству эстакады налива светлых нефтепродуктов. Это самый крупный проект, который реализуется на заводе в последнее время. Его стоимость — около 5 млрд руб. Кроме того, у нас запланирован большой объем работ по монтажу новых железнодорожных путей.

Также для нас интересен проект каталитического крекинга, о котором компания говорит уже два года. Отмечу, что последние события в мире заставили нас переосмыслить подходы к производству. В условиях коронавируса актуализировались вопросы охраны окружающей среды и зеленой повестки. В Европе анонсирована так называемая «зеленая сделка», которая к 2050 году должна привести ее участников к углеводородной нейтральности. Это серьезный вызов для всех участников отрасли. Нам пришлось всерьез задуматься, как развиваться дальше. Это касается и проекта каталитического крекинга. Сейчас

мы просчитываем больше тридцати его возможных конфигураций с целью выбрать оптимальную. В ближайшее время мы финализируем эту работу и будем выходить на инвестиционное решение. Этот проект масштабный как в технологическом, так и в финансовом отношении. Речь идет о строительстве семи установок за 100 млрд руб.

— Ранее в СМИ появлялась информация, что на ПНОСе будет реализован еще один проект по созданию нового производства стоимостью 200 млрд руб. О чем идет речь?

— Скажу так: мы прорабатываем определенные вопросы, но еще очень далеки от инвестиционного решения. Давайте сначала разберемся с каталитическим крекингом, потом можно будет говорить и о других крупных проектах.

— Во время встречи с участием губернатора и представителей промышленности вы упомянули о дефиците отечественных подрядных организаций, способных реализовывать крупные проекты. Насколько серьезна эта проблема? На ваш взгляд, в чем ее причина?

— Эта проблема актуальна не только для Пермского края, но и для всей страны. Если посмотреть, кто сейчас строит нефтехимические предприятия, то, как правило, этим занимаются иностранные компании. Крупных российских игроков на этом рынке немного. Отечественные компании участвуют в тендерных процедурах на небольшие проекты и капитальные ремонты. Но у нас есть проекты стоимостью в миллиарды, когда на стройку нужно выводить тысячи рабочих, причем высококвал-

лифицированных, ведь работать с теми же спецстанками может далеко не каждый сварщик. Нам бы очень хотелось сотрудничать с российскими компаниями, но обеспечить реализацию таких проектов «под ключ» они, к сожалению, пока не берутся.

Причина этого — системный кризис отрасли, который начался после развала СССР. Во времена Советского Союза были мощные строительные тресты, которые справлялись с задачами, поставленными промышленностью. Сейчас таких структур все меньше и меньше.

— В прошлом году вы возглавили рейтинг руководителей крупных предприятий края в сфере «Сырьевые и топливно-энергетические ресурсы». С учетом вашего большого опыта в управленческой и производственной деятельности, нет желания пойти в политику?

— В нашей стране крупный бизнес уже в силу своего статуса участвует в политических процессах. К примеру, наше предприятие часто подключается к решению социальных проблем как Перми, так и Пермского края. Контакты с представителями органов власти у нас довольно плотные. Лично я бороться за какие-то посты в них не планирую. Я убежден, что один человек не может одинаково эффективно одновременно заниматься, например, законотворческой деятельностью и руководить огромным заводом, обеспечивая достижение поставленных целей. И на то и на другое нужны огромные временные ресурсы. Пока что свое профессиональное развитие я вижу на производстве.

ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ПЕРМСКОГО КРАЯ – 2021

МЕТАЛЛУРГИЯ	ЖКХ	ЭНЕРГЕТИКА
 1. СЕРГЕЙ ДУБОВСКИЙ, директор ООО «ММК-ЛМЗ» ДМИТРИЙ БУТЕНКО, генеральный директор АО «Нытва» СЕРГЕЙ ДЯДЬКИН, управляющий директор ПАО «Мотовилихинские заводы», ООО «Мото- вилаха — гражданское машиностроение» (МГМ) АНТОН КАМЕНСКИХ, генеральный директор ОАО «Пашийский металлургическо-цементный завод» ВЛАДИМИР КИРЗНЕР, управляющий директор АО «Чусовской металлургический завод» ДМИТРИЙ МЕЛЬНИКОВ, генеральный директор ОАО «Соликамский магниевый завод» ИВАН ОГОРОДОВ, директор АО «Лысьвенский завод эмалированной посуды»	 1. ВЛАДИМИР ГЛАЗКОВ, главный управляющий директор ООО «Новогор-Прикамье» СЕРГЕЙ ГУЖЕВ, технический директор — главный инженер ООО «Пермская сетевая компания» ЯНА КУЗНЕЦОВА, и. о. директора ПГУП «Теплоэнерго» СЕРГЕЙ ЧУДИНОВ, директор ООО «Буматика»	 1. ИГОРЬ ШЕРШАКОВ, генеральный директор ПАО «Пермэнергосбыт» АЛЕКСЕЙ БЯКОВ, директор Воткинской ГЭС — филиала ПАО «РусГидро» СЕРГЕЙ ДВИНЯНИНОВ, технический директор — главный инженер Камской ГЭС — филиала ПАО «РусГидро» ЭДУАРД ИЛЛАРИОНОВ, директор филиала «МРСК Урала» — «Пермэнерго» СЕРГЕЙ КРУГЛЯКОВ, директор филиала «Пермский» ПАО «Т Плюс» АНДРЕЙ ПОВАРНИЦЫН, директор филиала «Яйвинская ГРЭС» ОАО «Э.ОН Россия» *ПРЕДЛОЖИТЬ ДРУГОГО ЛУЧШЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ: БЕЛОУСОВ ИЛЬЯ ЛЕОНИДОВИЧ, директор Пермского филиала АО «СО ЭЭС» «ОДУ Урала»)
БАНКОВСКАЯ СФЕРА	ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ	ДОРОЖНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО
 1. ВАЛЕНТИНА ЖИЛЬЦОВА, управляющий операционным офисом «Пермский» Приволжского филиала ПАО Банк «ФК Открытие» ОКСАНА АЛТУНИНА, руководитель Пермского филиала ПАО «АК БАРС» БАНК АЛЕКСАНДР ВОРОНЦОВ, генеральный директор АКБ «Проинвестбанк» АЛЕКСАНДР ЗАРУБЕЙ, вице-президент — управляющий филиалом Газпромбанка (АО) «Западно-Уральский» АЛЕКСЕЙ КИСЕЛЕВ, руководитель пермского филиала АО «Россельхозбанк» НАТАЛЬЯ КОВАЛЕВА, управляющий филиалом АО «Альфа-Банк» МИХАИЛ КРАСНЫХ, управляющий ККО АКБ «Авангард» в Перми КОНСТАНТИН ПОДВАЛЬНЫЙ, управляющий Пермским отделением Сбербанка АЛЕКСЕЙ ПЫЛОВ, директор сети операционных офисов Райффайзенбанка по Пермскому краю ВЛАДИМИР СТРЕЛЬНИКОВ, управляющий ВТБ в Пермском крае ЛЮДМИЛА УДАЛЬЦОВА, директор Пермского филиала АКБ «Металлинвестбанк» ВАСИЛИЙ ШИЛОВ, управляющий филиалом АКБ «Фора-Банк» (ПАО) в г. Перми АЛЕКСАНДР ШИШМАГАЕВ, директор филиала СДМ-Банка в Перми	 1. ПЕТР КОЗЛОВСКИЙ, директор Пермского филиала ПАО «Ростелеком» АНТОН АНТОНОВ, директор Пермского филиала Tele-2 ИЛЬЯ ГОЛОВНИН, директор Пермского отделения ПАО «МегаФон» ОКСАНА КАЙГОРОВОДА, директор филиала МТС в Пермском крае АНДРЕЙ КУЗЯЕВ, генеральный директор АО «ЭР-Телеком Холдинг»	 1. ЕВГЕНИЙ НЕГОДИН, директор ООО «Асфальтобетонный завод №1» ЛЕВОН АБРАМЯН, генеральный директор ООО «Евродорстрой» АЙК АВЕТИСЯН, директор ООО «Строительно-коммерческая фирма „АТМ“» ИГОРЬ БАЛУЕВ, генеральный директор ООО «СК Химспецстрой» СЕРГЕЙ БИРИН, директор ООО «Дорос» НИКОЛАЙ ГОЛЕВ, директор ООО «Стройград Плюс» СЕРГЕЙ ЗАВОРОХИН, генеральный директор ООО «ДСК „Магистраль“» АЛЕКСАНДР КАШЕВАРОВ, председатель правления Start City Group ЮРИЙ ИСТЯГИН, начальник Мостоотряда №123 — филиала АО «Уралмостострой» АЛЕКСЕЙ НИКИТИН, директор ООО «Унидорстрой» ВАДИМ ОСИННИКОВ, директор ООО «КОМОС» ДЕНИС ОСТАНИН, директор ООО «ТехДорГрупп» АЛЕКСАНДР ЭДЕЛЬМАН, директор ООО «Дортехинжиниринг»
БУМАЖНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ	КОММЕРЧЕСКАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ	ХИМИЯ
Подвести итоги не удалось.	 1. КОНСТАНТИН КОПЫТОВ, генеральный директор ООО «Управляющая компания „Столица“» ЕЛЕНА ДЕНИСОВА, генеральный директор ООО «Труменс-групп» ЕЛЕНА ЖДАНОВА, директор ООО «Управление недвижимости „ЭКС“» АЛЕКСАНДР КИРИЛЕНКО, генеральный директор ООО «Торговый дом „Айсберг“» СЕРГЕЙ МАМОНОВ, директор ТЦ «Моби Дик» МАРИНА МЕДВЕДЕВА, генеральный директор ООО «Пермь-Констракшн», ООО ДЦ «Колизей» НАТАЛЬЯ МИХАЛЕВА, управляющий ТРК «СнешиLove» АНДРЕЙ ПОЛУЯНОВ, генеральный директор ООО «Пан Сити Групп»	Подвести итоги не удалось.

АВТОДИЛЕРЫ



1. **РУСТАМ БАХТИЯРОВ,**
генеральный директор ООО «Форвард-Авто»

АЛЕКСЕЙ БАРАНОВ,
директор ООО «Альфа-Гарант»
ДМИТРИЙ БАШАРОВ,
генеральный директор ООО «Дав-Авто»
АННА БОЯРШИНОВА,
генеральный директор Verra Group, директор автоцентров
«Тойота центр Пермь» и «Лексус центр Пермь»
ОЛЕГ ДОЛЖЕНКОВ,
директор ООО «Брайт парк сервис»
ВЛАДИМИР ЖУКОВ,
директор ООО «Эксперт Авто» («Лада-центр Пермь»)
АЛЕКСАНДР ЖУРАВЕЛЬ,
генеральный директор ООО «Восток Моторс Пермь»
АННА КАРПОВА,
директор ООО «Телта-МБ»
РОМАН КИБАСОВ,
генеральный директор ООО «Прага-Моторс»
КИРИЛЛ КИРЕЕВСКИЙ,
директор ООО «Обухов-Урал»
АРТЕМ КОНОНОВ,
директор ООО «Автопрестиж»
ВЛАДИСЛАВ НИКИТИН,
генеральный директор ООО «Демидыч»
АНДРЕЙ САННИКОВ,
директор «САТУРН-Р Авто»
ВЕРНЕР ХОЛЬГЕР,
генеральный директор ООО «Зостмайер Автомобили»
*ПРЕДЛОЖИТЬ ДРУГОГО ЛУЧШЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ:
(КУРНЫКИНА НАТАЛЬЯ, управляющий директор
«Тойота центр Прикамье»)

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО



1. **ОЛЕГ СТАРОДУБЦЕВ,**
генеральный директор ГК «ПМД»
2. **ВЛАДИМИР ЗАНИН,**
генеральный директор АО «Пермглавснаб»

МИХАИЛ БЕСФАМИЛЬНЫЙ,
генеральный директор «ОРСО-групп»
ЕВГЕНИЙ ДЕМКИН,
генеральный директор АО «ПЗСП»
МАРИНА ДРОЗДОВА,
генеральный директор ООО СК «Австром»
МАРИНА КОНОПЛЕВА,
исполнительный директор «Талан-Пермь»
ЛЕОНИД КРЕПАК,
владелец ГСК «Мегаполис»
АНАТОЛИЙ МАХОВИКОВ,
гендиректор АО «КОРТРОС-Пермь»
АНДРЕЙ ПОЛУЯНОВ,
генеральный директор ООО «ПАН Сити Групп»
ЕВГЕНИЙ РАВЦОВ,
руководитель СГ «Развитие»
АЛЕКСАНДР РЕПИН,
владелец холдинга «Сатурн-Р»
АЛЕКСЕЙ СКРИПКИН,
гендиректор «Ива-Девелопмент»
ВИКТОР СУЕТИН,
генеральный директор АО «СтройПанельКомплект»
СЕРГЕЙ ШИРИНКИН,
директор ГК «Альфа»
ПАВЕЛ ЮНОШЕВ,
генеральный директор СК «Ясно Девелопмент» (бывший «ОСТ-Дизайн»)

РЕЙТИНГ

ТЭК



1. **СЕРГЕЙ СУСЛИКОВ,**
генеральный директор
ООО «Газпром трансгаз
Чайковский»
1. **СЕРГЕЙ СУЧОК,**
генеральный директор
ООО «Нефтьсервисхолдинг»

СЕРГЕЙ АНДРОНОВ,
генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»
ВЛАДИМИР КОКОРИН,
ООО «Разведка Инновация Добыча Ойл-Пермь»
(ООО «РИД Ойл-Пермь»)
ОЛЕГ ТРЕТЬЯКОВ,
представитель президента Компании «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае,
генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»
СЕРГЕЙ ЧЕРЕЗОВ,
генеральный директор АО «Газпром газораспределение Пермь»

РЕСТОРАТОРЫ



1. **НИКОЛАЙ КАНИЩЕВ,**
Barmanagement.pro (Mai Tai и Curtiss и другие)

ТАТЬЯНА БОЙОВИЧ,
владелица ресторана «Златибор»
АРЦВИК ГАРСЛЯН,
собственник ресторана «Наири», генеральный директор
ООО «Традиция вкуса»
ОЛЬГА КАРЦЕВА,
владелец Interview и La Bottega
ЮЛИЯ КОРОЛЕНКО,
директор ресторана Gastroport
СЕРГЕЙ МИКОВ,
владелец кафе «РисЛапша»
МАКСИМ МИНИН,
владелец Totoromodoro, Novopomodoro, «Совесь»,
«Триумф-кейтеринг»
АЛЕКСАНДР НИКИФОРОВ,
владелец ГК «Алендвик»
ОЛЕГ ОЩЕПКОВ,
кафе «Улитка», Harry
ЮРИЙ ПИРОЖКОВ,
директор по развитию сети Restunion (рестораны «Тсупу», Zaza Mia,
«Халва», Zlata Huza, Amber), партнер ресторанный холдинга
ОЛЕГ ПОЛЯКОВ,
владелец сети «Национальная кухня»
МАРИНА РАНГУЛОВА,
директор ООО «Чайка» (холдинг Zaza Group, объединяющий кафе
«Чайка Zaza», «One Гогги», Portofino, банкетный зал White Hall
и магазин продуктов «Чили»)
ДМИТРИЙ СЕЛЬЦОВ,
владелец ресторана «Gastroport»
ПЕТР СОКОЛ,
собственник ООО «Дом-пекарня Демидовых»
ЮРИЙ И ПОЛИНА СОЛОВЬЕВЫ,
владельцы Gatsby's bar & Grill
АЛЕКСЕЙ СТАРОЖУК,
директор ООО «Город Кофе»
ЕВГЕНИЙ ЮХНЕВИЧ,
владелец ресторана «Партизан»
ВАДИМ ЯХНИН,
гендиректор ресторанной группы «Фо-Рест»
*ПРЕДЛОЖИТЬ ДРУГОГО ЛУЧШЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ:
(АНДРЕЙ УТРОБИН, «Дочь Мясника»)

СПРАВКА

По методике «Коммерсантъ-Прикамье» мы предлагали номинантам в каждой из отраслей выбрать лучшего руководителя. По результатам голосования номинантам присваивались баллы. Опрос проводился в 15 отраслях, среди участников — топ-менеджеры Перми и Пермского края. По сумме баллов были определены лидеры рейтингов. Имена остальных участников перечислены в алфавитном порядке без указания мест, а под «звездочкой» — те, чьи персоны были предложены участниками рейтинга в ходе голосования. Мы оставляли возможность выйти за рамки предложенного списка. Рейтинг проводился агентством «СВОИ».

ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



1. **СЕРГЕЙ ОКИШЕВ,**
генеральный директор АО «Пермский мукомольный завод»

ОЛЕГ АНДРЕЕВ,
заместитель генерального директора ООО «КОМОС ГРУПП»,
управляющий ООО «Птицефабрика „Менделеевская“»
ВЛАДИСЛАВ АШИХМИН,
директор ООО «Маслозавод Нытвенский»
ПЕТР БЕЛЬКОВ,
директор ПАО «Птицефабрика Чайковская»
ЕВГЕНИЙ ДАНИЛЬЧЕНКО,
генеральный директор АО «Бастион осн. 1942 г.»
ИГОРЬ КОЛПАКОВ,
генеральный директор ООО «Санфрут-Трейд»
ОЛЕГ КОТЕЛЬНИКОВ,
генеральный директор АО «Пермалко»
ИГОРЬ КОШМЯКОВ,
генеральный директор ООО «МПЗ „Телец“»
СВЕТЛАНА КУЗЬМИЧЕВА,
заместитель генерального директора — вице-президент ООО «КОМОС
ГРУПП» — управляющий ООО «Мясокомбинат Кунгурский»
ЛЮДМИЛА НОВИКОВА,
директор ООО «Вемол»
АЛЕКСЕЙ СУРУЛЕВ,
директор АО «Покровский хлеб»
АЛЕКСАНДР ЦАЛЬЦАЛКО,
директор АО «ПРОДО ПТИЦЕФАБРИКА ПЕРМСКАЯ»
НИКОЛАЙ ЧЕРНЕНКО,
заместитель вице-президента — управляющий производственной
площадкой АО Пермский хладокомбинат «Созвездие»
ВАСИЛИЙ ЧЕРНЫШОВ,
директор АО «Молкомбинат Кунгурский»
БОРИС ШВАЙЦЕР,
генеральный директор АО «Кондитерская фабрика Пермская»
СЕРГЕЙ ХАЗОВ,
директор ООО «Юговской комбинат молочных продуктов»

МАШИНОСТРОЕНИЕ



1. **АЛЕКСАНДР ИНОЗЕМЦЕВ,**
заместитель генерального директора АО «ОДК» по развитию НПК
«Пермские моторы», управляющий директор —
генеральный конструктор АО «ОДК-Авиадвигатель»
2. **ВЛАДИМИР ЛОМАЕВ,**
генеральный директор АО «Пермский завод „Машиностроитель“»
2. **СЕРГЕЙ ЮРАСОВ,**
генеральный директор ПАО НПО «Искра»

ТИМУР БАКИЕВ,
директор ООО «Фирма „Радиус-Сервис“»
ИВАН КРАСНОВ,
директор ПАО «Протон-ПМ»
МАКСИМ ПЕРЕЛЬМАН,
генеральный директор ГК «Новомет»
СЕРГЕЙ ПОПОВ,
управляющий директор ОДК «СТАР»
НИКОЛАЙ СЕМИКОПЕНКО,
управляющий директор АО «Редуктор-ПМ»
ДМИТРИЙ ТЕПЛОВ,
генеральный директор ООО «Краснокамский
ремонтно-механический завод» (КРМЗ)

УПРАВЛЕНИЕ НА ВЫСОКИХ СКОРОСТЯХ

ПЕРИОД ПАНДЕМИИ РАДИКАЛЬНО ИЗМЕНИЛ ТРЕБОВАНИЯ К ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ И ПРЕТЕНДЕНТАМ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ДОЛЖНОСТИ. ПЕРЕВОД НА «УДАЛЕНКУ», СНИЖЕНИЕ СПРОСА НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ, ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ЦЕЛОГО РЯДА ОТРАСЛЕЙ ПОТРЕБОВАЛИ ОТ УПРАВЛЕНЦЕВ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ. ТЕПЕРЬ СТАЛИ ВАЖНЫ ТАКИЕ КАЧЕСТВА, КАК ГИБКОСТЬ МЫШЛЕНИЯ, СПОСОБНОСТЬ РАЗДВИГАТЬ ПРИВЫЧНЫЕ РАМКИ, СМОТРЕТЬ НА ДЕЛО ПОД ДРУГИМ УГЛОМ, БЫСТРО ВКЛЮЧАТЬСЯ В РАБОТУ. В БЛИЖАЙШИЕ ТРИ-ПЯТЬ ЛЕТ, ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, ОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОТРЕБУЕТСЯ УМЕНИЕ БЫСТРО И БЕЗ ПОТЕРИ В ПРОДУКТИВНОСТИ РАЗВЕРНУТЬ КОМАНДУ В НУЖНОМ НАПРАВЛЕНИИ.

АЛИНА КОМАЛУТДИНОВА

Конкуренция за вакансии топ-менеджеров в Пермском крае высокая. По данным «HeadHunter Урал», на одно место руководителя в регионе приходится семь резюме. «В апреле 2021 года в регионе было открыто около 200 вакансий в сфере „Высший менеджмент“ — это на 53% больше, чем в апреле 2020 года, и на 36% больше, чем в апреле 2019 года. Количество вакансий здесь растет медленнее, чем рынок в целом: так, всего в апреле этого года в Пермском крае было открыто на 80% больше предложений о работе, чем в 2020 году, и на 65% больше, чем в 2019 году», — говорит директор «hh.ru Урал» Оксана Сидлецкая. По ее словам, новые вакансии для руководителей появляются по самым разным причинам, и выход на пенсию предыдущего сотрудника — отнюдь не главная. «Довольно часто руководитель сам решает сменить место работы ради дальнейшего развития карьеры. Кроме того, в последний год — а он для выдался очень непростым, — участились случаи эмоционального и профессионального выгорания, что тоже приводит к смене места работы, в том числе и среди управленцев», — поясняет Оксана Сидлецкая.

Нередко новые вакансии в сфере высшего менеджмента появляются в связи с расширением компании и появлением дополнительного функционала (подобные пометки встречались примерно в 5% вакансий для руководителей, открытых на hh.ru в январе — апреле этого года).

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ ТОП-МЕНЕДЖЕРА

Доцент кафедры менеджмента ПГНИУ Татьяна Алферова так рисует портрет современного топ-менеджера: он должен быть экспертом в деле, которым управляет, уметь управлять независимыми, талантливыми людьми, быть быстро обучаемым и уметь работать в условиях горизонтального лидерства.

Высшее образование обязательно для претендентов на управленческие должности. Иногда компании указывают в резюме, какой диплом предпочтителен. «Уточнения такого рода в среднем встречаются в каждой второй вакансии для управленцев в Пермском крае», — говорит Оксана Сидлецкая. Она отмечает, что, по мнению большинства HR-специалистов, претенденты на руководящие должности должны обладать лидерскими качествами, специальными профнавыками



АЛЕКСАНДР КОРЖОВ

ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ ПЕРМСКИМ УПРАВЛЕНЦАМ ПОНАДОБИЛИСЬ НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

и знаниями, должны уметь работать с людьми и быть неконфликтными, а также эрудированными и предприимчивыми.

Профильное высшее образование необходимо финансовым директорам, директорам юридических департаментов, директорам производств. В IT профильное высшее образование в приоритете, но также допустимо техническое образование.

По данным «hh.ru Урал», соискатели из Пермского края, претендующие на руководящие должности, чаще всего в своих резюме указывают такие навыки, как ведение переговоров (31%), организаторские навыки (31%), управление персоналом (26%), управление проектами (21%), руководство коллективом (19%), работа в команде (19%), управление продажами (17%), заключение договоров (15%), обучение персонала (17%) и деловая переписка (15%). Реже всего в резюме встречаются такие качества, как стратегическое мышление, работа с CRM, клиентоориентиро-

ванность (в каждом случае — менее 1% резюме). Большинство претендентов на руководящие должности — мужчины (63%), возраст соискателей — 36–45 лет (38%) и 26–35 лет (26%). У 88% есть высшее образование. Опыт работы в 90% случаев превышает шесть лет.

МБА ТЕРЯЕТ ВЕС По данным экспертов, диплом MBA сейчас в целом теряет вес в глазах работодателей. Требование диплома MBA у кандидата на руководящую должность — большая редкость. По данным «HeadHunter Урал», в этом году в регионе была лишь одна такая вакансия. Как отмечает руководитель исследовательского центра SuperJob Наталья Голованова, сами управленцы стали чаще отмечать, что диплом Master of Business Administration не приносит дополнительных выгод. «Хотя диплом MBA по-прежнему считается дополнительным преимуществом при трудоустройстве большинства управленцев, раньше его популярность была за-

метно выше: в 2009 году таковых было 76%, в 2013-м — 73%, в 2015 году — 65%, а сейчас — 60%», — уточняет она.

По данным SuperJob, сегодня только каждый пятый руководитель уверен в престижности бизнес-образования (19%). 28% считают, что бизнес-образование дает необходимые знания и навыки для успешной работы. По мнению 11% респондентов, программы MBA помогают завести связи и знакомства в бизнес-среде. Столько же управленцев (11%) считают, что степень MBA дает возможность работать в крупной или зарубежной компании.

Доцент кафедры менеджмента ПГНИУ Татьяна Алферова, напротив, считает, что степень MBA по-прежнему востребована на рынке труда. Она отмечает, что уровень зарплаты кандидатов с MBA обычно выше, чем у сотрудников без степени. Чаще всего требуются специалисты со степенью в финансовой сфере, налогообложении, сфере услуг и гостеприимства.

ВЫЗОВЫ ПАНДЕМИИ Во время пандемии пермским управленцам понадобились новые компетенции. По словам Татьяны Алферовой, появились новые условия работы: перевод на «удаленку», снижение спроса на товары и услуги, ограничения работы предприятий целого ряда отраслей и так далее. А это потребовало новых подходов к организации и управлению бизнесом. Стали необходимы такие навыки, как управление распределенными командами, выстраивание коммуникаций, быстрая скорость принятия решений, диверсификация бизнеса. «В случае нехватки нужных компетенций менеджерам приходилось осваивать их на ходу. А это по силам не каждому, и дело здесь далеко не в опыте или возрасте», — говорит она. По словам эксперта, на первый план вышли такие качества, как обучаемость, способность быстро ориентироваться в информационных потоках, объемное мышление, способность улавливать зарождающиеся тренды, организаторские способности, высокая скорость принятия решений, готовность к разумному риску.

Вторая группа вызовов — это вызовы, связанные с оптимизацией работы. «Оптимизация коснулась как прямого снижения оплаты труда топ-менеджеров на 8–15%, так и пересмотра

СТАЛИ ВАЖНЫ ТАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ, КАК ГИБКОСТЬ МЫШЛЕНИЯ, СПОСОБНОСТЬ РАЗДВИГАТЬ РАМКИ, СМОТРЕТЬ НА ДЕЛО ПОД ДРУГИМ УГЛОМ, БЫСТРО ВКЛЮЧАТЬСЯ В РАБОТУ



политики найма. Тренд последних лет — наем топ-менеджеров на непродолжительный срок. Во-первых, высокая динамика и нестабильность внешней среды не позволяет компаниям разрабатывать долгосрочные стратегии, в этих условиях наиболее целесообразным является проектный подход к выполнению оперативных задач в короткие сроки, продолжительностью не более двух-трех лет. Во-вторых, нанимать высококлассного топ-менеджера в штат на долгий срок по силам не каждой компании», — поясняет Татьяна Алфеева.

УПРАВЛЕНИЕ В ПЕРИОД COVID-19 Не все управленцы оказались готовы работать в условиях карантина и пандемии COVID-19: быстро принимать решения и брать на себя ответственность. Как отмечает директор кадрового агентства Detkin & Co, гендиректор «Урал БЭСТ-Инвест» Алексей Деткин, это привело к нехватке руководителей разных уровней, начиная со старшего менеджера и руководителя отдела продаж и заканчивая генеральными директорами и членами совета директоров. «Стали важны такие компетенции, как гибкость мышления, способность раздвигать рамки, смотреть на дело под другим углом, быстро включаться в работу. Раньше часто можно было услышать: „Мы так не работаем, так работать нельзя“. На смену этим предубеждениям пришла новая парадигма», — говорит Алексей Деткин.

«Взаимодействие с людьми, гибкость в принятии решений и умение быстро перестроиться в зависимости от окружающих обстоятельств оказались самыми ценными управленческими навыками в период пандемии COVID-19», — отмечает Оксана Сидлецкая.

Экономическая турбулентность, последовавшая за пандемией, коренным образом отличалась от финансовых кризисов, с которыми управленцам приходилось сталкиваться раньше. «Сейчас многие поняли, что, во-первых, из-за ситуации с ковидом все могло быть и хуже. Во-вторых, уже никогда не будет так, как раньше. И в-третьих, надо быть готовым к любой ситуации. Если раньше все знали, что подступает кризис и его пик доходит за полгода-год и можно было подготовиться, то теперь события развиваются стремительно и подготовиться к ним времени нет. Деньги стали ходить быстро и так же быстро исчезать», — пояснил Алексей Деткин. По его словам, новая ситуация требует от управленцев гибкого мышления и способности лучше разбираться в людях, в своих заместителях, их компетенциях, понимании философии компании и сотрудников, которые в ней работают.

Система управления компаниями также претерпела изменения в период пандемии. «Многие убрали лишние надстройки. Там, где раньше был бюрократизм, сейчас понимают, что если от него не избавятся, то будут однозначно проигрывать тем, кто все делает в очень простом формате, но быстро, согласовывает решения в течение пяти секунд. Важность и пафосность топ-менеджеров уходят в прошлое. Сейчас нужны другие управленцы. Персонал не хочет общаться с этими „монументальными памятниками“, у которых в кабинете длинный стол, а прием по записи. Они должны быть доступны», — говорит Алексей Деткин. По его словам, новые компетенции топ-менеджеров: высокая степень адаптации к новым условиям, эмоциональный интеллект, высокая скорость принятия решений и внедрения новых идей, — будут актуальны в ближайшие пять лет и, возможно, дольше.

Среди новых навыков, которые будут актуальны для руководителей в ближайшие три-пять лет, Оксана Сидлецкая называет скорость и мультикомпетентность — знания и навыки не только в одной узкой сфере, но и в смежных, умение быстро обучаться и перестраиваться самому, а также умение быстро и без потери в продуктивности развернуть команду в нужном направлении. ■

Мост сдал – мост принял

Пермскому «Мостоотряду №123» – 75 лет

Строительство безопасных и качественных дорог в нашей стране находится в приоритете, сегодня эта отрасль развивается в рамках отдельного национального проекта. Но ни один самый широкий и протяженный автобан не будет полноценным без мостов. Цель этих древнейших сооружений – преодолеть препятствия, соединять разорванные пути. Там, где появляются мосты, резко вырастает транспортное сообщение.

Наличие в регионе собственной мостостроительной организации – конкурентное преимущество. Построить переправу качественно и в срок под силу только профессиональным мостостроителям.

Перми в этом плане повезло – в краевом центре работает «Мостоотряд №123». В послевоенном 1946 году в недрах тогдашнего Министерства путей сообщения был создан монтажно-строительный поезд №1/37 (Мостопоезд 1/37). Более 15 лет структура МПС не имела отношения к Прикамью: базировалась сначала в Ульяновской, Московской, Челябинской областях, занимаясь прокладкой железнодорожных путей и путепроводов.

Все изменилось после того, как «Мостопоезд» был выбран исполнителем строительства нового моста через Каму в районе Перми. Послевоенный город в то время бурно развивался, началось активное строительство на правом берегу Камы, но полноценного мостового перехода, если не считать плотины Камской ГЭС, расположенной в 15 км от центра города, не было. А речная переправа не справлялась с возрастающим транспортным потоком.

Городок мостостроители разбили на правом берегу Камы, и целых шесть лет строили мост.



В процессе строительства было освоено несколько новаторских решений, включая главное: новый способ устройства фундамента – с применением буронабивных столбов из свай-оболочек. Отличие буронабивных свай – высокая несущая способность и стойкость к коррозии. Мастер «Мостопоезда» Дуркин был награжден «Золотой медалью рационализатора» за перевозку пролетных строений весом 900 тонн с применением плавсистем.

Сдача объекта протяженностью почти 1 км была приурочена к 50-летию Октябрьской революции, и мостостроители сдали объект даже раньше срока. День открытия движения по мосту вызвал народные гулянья в Перми. После этого «Мостопоезд» прочно осел в Пермской области, построив немало и внедрив много рационализаторских решений. Только в период с 1977 по 2007 год организация построила в крае более 150 различных сооружений, включая свыше 8,6 тыс. км автодорожных мостов и более 800 м железнодорожных.

В 1986 году мостостроители вели реконструкцию старейшего железнодорожного моста в Перми – через Каму, заменяя старые пролетные строения на новые. Старый мост еще в однопутном исполнении был построен в 1899 году и имел уникальную клепаную конструкцию, которую собрали уральские мастера. Почти за век службы моста и поезда стали тяжелее, и пропускная способность сооружения перестала соответствовать транспортному потоку. Советские власти решили его сделать двухпутным, полностью сменив железнодорожные пролеты.

Сам мост является частью железнодорожной артерии России – Транссибирской магистрали, что исключало полную оста-



новку движения. Реконструкция проводилась в специально отведенные «окна». Сложность строительства заключалась в водах Камы: уровень воды периодически поднимался, что затрудняло подход к объекту плавательных опор с пролетами на монтаж – из-за этого движение на Транссибе перекрывалось больше чем на полтора суток. Строители вышли из сложной ситуации следующим образом: они подтапливали плавопоры и тем самым быстрее занимались монтажом пролетов. Это позволило сократить время остановки моста до восьми часов в сутки. Похожей технологии строился в XXI веке знаменитый Крымский мост.

В 1988 году «Мостопоезд» получил свое современное название – в его недрах 8 мая был организован пермский филиал – «Мостоотряд №123». Основная часть бывшего МСП осталась в Челябинске.

В этом же году «Мостоотряд» взялся за новый объект, превосходивший своими размерами ранее возведенные сооружения, – Чусовской мост протяженностью свыше 1,5 км. В объекте остро нуждались бурно развивавшиеся северные территории Прикамья: Чусовой, Березники. Мост сооружался в сложных гидрогеологических условиях, глубина воды у опор моста составляла от 13 до 25 м, глубина буровых доходила до 40 м. В отсутствие течения реки сильный ветер поднимал порой большие волны – до 1,5 м в высоту. Мост был сдан через шесть лет после начала стройки.

Базой «Мостоотряда» стала площадка в Заостровке – в месте, где в начале XXI века началось строительство на данный момент самого крупного пермского моста – Красавинского – через Каму. Длина моста превы-

сила 1,7 км. Его первую очередь «Мостоотряд» построил за рекордные три года, и за тот же период – вторую очередь, уже под руководством Юрия Истягина.

Сданный мост принес долгожданное облегчение центру Перми, который буквально задыхался от потока большегрузов, шедших через первый камский мост на левый берег краевого центра.

Конец нулевых – период взлета «Мостоотряда». Помимо двух очередей Красавинского моста, был капремонт Коммунального. Организация также активно привлекалась на строительство внутригородских путепроводов, помогая «расширять» город от дорожных заторов. В 2004 году предприятие построило так называемую Среднюю дамбу.

Одним из таких проектов стало строительство европейской дороги – соединившей Индустриальный район (ул. Стахановская) и Мотовилихинский (микрорайон Ива).

В 2007 году был введен в эксплуатацию мостовой переход через Данилиху в г. Перми, соединивший ул. Стахановскую и ул. Чкалова. Пролетное строение впервые было выполнено «Мостоотрядом» из металла с монолитной железобетонной плитой проезжей части. В 2008 году был сдан мостовой переход на участке ул. Чкалова – Старцева.

Последний крупный объект «Мостоотряда» – обход Чусового – в полную мощность заработает этой осенью.

Сегодня «Мостоотряд №123» – это строительная организация с замкнутым циклом производства. В организации функционируют три бетонных завода, цех металлоконструкций, мостовых и железобетонных конструкций, деревообрабатывающий и арматурный цеха.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ОСВОИЛО НОВЫЕ ФОРМАТЫ

ПАНДЕМИЯ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ ВЫНУДИЛА ПЕРМСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПЕРЕВЕСТИ ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ НА «УДАЛЕНКУ». СНАЧАЛА ДИСТАНЦИОННОЕ КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ НЕ ПОЛЬЗОВАЛОСЬ СПРОСОМ, ОДНАКО ПОСТЕПЕННО ЗАРЕКОМЕНДОВАЛО СЕБЯ ЭФФЕКТИВНЫМ, И ДОВЕРИЕ К НЕМУ ВОЗРОСЛО. В КОМПАНИЯХ СЧИТАЮТ, ЧТО ПОКА ДИСТАНТ ВСЕ ЖЕ НЕ МОЖЕТ ПОЛНОСТЬЮ ЗАМЕНИТЬ ОЧНЫЕ ЗАНЯТИЯ, ТАК КАК НЕ ДАЕТ САМОГО ГЛАВНОГО — ОТРАБОТКИ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ. ОДНАКО, ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, ТЕНДЕНЦИЯ ОБУЧЕНИЯ В РЕЖИМЕ ОНЛАЙН ИМЕЕТ БОЛЬШОЙ ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ РАЗВИТИЯ.

ЕКАТЕРИНА АРТЕМОВА

Под влиянием ограничений из-за угрозы COVID-19 сфера образования существенно трансформировалась. В разгар пандемии в онлайн ушли не только занятия для школьников и студентов, но и корпоративное обучение. Как рассказали в НИУ ВШЭ в Перми, основными форматами стали видеоуроки, живые эфиры со спикерами (стриминги), предоставление удаленного доступа к учебным материалам, интерактивные тренажеры, VR/AR-технологии, различные тесты и упражнения в режиме онлайн.

Из представителей крупного бизнеса в 2020 году обучение на базе пермской «Вышки» проходили сотрудники предприятий ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ООО «ГалилеоСкай», ПАО «Пермэнергосбыт», АО «СЗ „Пермглавснаб“». В основном это были программы по развитию управленческих компетенций. Точное количество человек, прошедших корпоративное обучение на базе НИУ ВШЭ в Перми в 2020 году, в учебном заведении не назвали, но отметили, что по сравнению с 2019 годом их число сократилось в три раза.

«Прошедший 2020 год был непростым для всех, и, конечно, это серьезно отразилось на спросе на дополнительное образование. Компании сокращали бюджет на обучение сотрудников, перенаправляя финансы на нивелирование последствий пандемии. Реализация ряда согласованных ранее программ была приостановлена, так как большинство предприятий не соглашалось на онлайн-формат обучения по причине восприятия его как менее эффективного. Преодолеть недоверие заказчика к онлайн-формату реализации образовательной программы оказалось непросто», — пояснила заместитель декана факультета профессиональной переподготовки НИУ ВШЭ в Перми Илона Колос.

Ряд участников рынка подтверждают снижение числа сотрудников, прошедших переобучение или повышение квалификации. Так, в АО «Сорбент» сообщили, что охват обучением сотрудников за «ковидный» 2020 год составил 21% (237 человек). Годом ранее было обучено 40% работников предприятия. «Дистанционный формат обучения показал себя довольно эффективным, но вместе с тем



ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПОДХОДИТ НЕ ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ

возникли сложности с обучением производственного персонала, где необходимо практическое, навыковое обучение. Например, в нашей организации запущен проект по созданию видеороликов для модульного обучения рабочих сборочного производства», — рассказали в «Сорбенте».

Среди минусов новых форматов, помимо отсутствия качественной проработки навыков, в «Сорбенте» выделяют также зависимость от качества связи, нехватку личного общения и нетворкинга, отсутствие полного контроля аудитории со стороны тренера, снижение вовлеченности работника в процесс обучения.

В ГП «Пермская целлюлозно-бумажная компания» (ПЦБК) объемы обучения в 2020 году остались на уровне предыдущего года — 1,2 тыс. человек. Как рассказала директор предприятия по персоналу Наталья Попова, поскольку большая часть онлайн-обучения проходит без отрыва от работы, группа предприятий обеспечила рабочие места сотрудников необходимым оборудованием. При этом госпожа Попова также считает, что дистанционное обучение подходит не для всех категорий сотрудников: инженерно-технические работники могут

проходить его эффективно, тогда как рабочие на производстве нуждаются в очных форматах.

В пермской ВШЭ отмечают, что корпоративное обучение в режиме онлайн имеет и ряд достоинств. «Не нужно тратить время, чтобы добраться до места учебы, нет проблемы „последней партии“, ведь каждый обучающийся прекрасно видит и слышит спикера, и всегда есть возможность просмотра записи занятий в удобное время, в случае если слушатель был вынужден пропустить лекции», — говорит Илона Колос.

На предприятиях также видят определенные плюсы в дистанте. В «Сорбенте» обращают внимание на свободу при освоении материала и возможность совмещать обучение с работой. В ПЦБК сообщают, что к онлайн-занятию сотрудники подключаются из любого места, и в нем может участвовать большее количество работников.

После того как большая часть ограничений была отменена, очное обучение возобновилось, однако также претерпело ряд изменений. Региональный центр компетенций (РЦК) Пермского края, который проводит обучение сотрудников предприятий-участников национального проекта

«Производительность труда и поддержка занятости», вновь начал очные занятия в июне 2020 года. Тогда были установлены новые правила организации мероприятий с учетом рекомендаций по снижению риска распространения коронавируса. Группы участников уменьшились с 20 до 12 человек, большие группы обучающихся делятся на несколько потоков. Во время занятий в помещениях обеспечивается наличие дезинфицирующих средств, участники находятся в масках, также принимаются меры по соблюдению прочих рекомендаций. Всего РЦК в 2020 году обучил 266 человек, годом ранее — 198 сотрудников.

В общей сложности, по данным краевого минпрома, в рамках нацпроекта за 2019–2020 годы в регионе прошли обучение свыше 7 тыс. работников, на что направлено 123,3 млн руб. Сегодня на территории Прикамья в нацпроект вовлечены 92 предприятия, еще около 20 проявляют заинтересованность.

Илона Колос отмечает, что сейчас наблюдается тенденция возврата спроса на корпоративное обучение. «Доверие к дистанционной форме обучения возрастает, но наиболее востребованным все же является очное обучение в аудиториях либо вариант смешанного обучения (blended learning), когда теоретическая часть изучается онлайн, а практические занятия проходят в аудитории», — говорит замдекана факультета профессиональной переподготовки НИУ ВШЭ в Перми.

Председатель пермского отделения «Деловой России» Дмитрий Теплов считает, что дистанционное корпоративное обучение будет активно развиваться и после полной отмены ограничений. «Конечно, обучение работников, которые работают на станках, полностью увести в онлайн невозможно. Но основу корпоративного обучения сегодня составляют вещи, касающиеся маркетинга, стратегии развития и тому подобного. Все это вполне комфортно изучать удаленно. Некоторые мировые вузы практиковали онлайн-обучение сотрудников компаний и до пандемии, просто во время нее эта история стала более масштабной. Думаю, в дальнейшем эта тенденция сохранится», — полагает господин Теплов. ■

НЕКОТОРЫЕ МИРОВЫЕ ВУЗЫ ПРАКТИКОВАЛИ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИЙ И ДО ПАНДЕМИИ, ПРОСТО ВО ВРЕМЯ НЕЕ ЭТА ИСТОРИЯ СТАЛА БОЛЕЕ МАСШТАБНОЙ



ТЕНДЕНЦИИ

Подписываемся под каждым словом. Подпишитесь и вы.

16+

реклама

Почувствуйте преимущества
чтения ежедневного федерального
делового издания.

Подписка через редакцию:

- | | | |
|-------------------|---|--|
| 1. выгодная цена; | 2. доставка газеты
на указанный вами
адрес, в удобное
время; | 3. постоянный
мониторинг качества
доставки со стороны
персонального
менеджера. |
|-------------------|---|--|

Коммерсантъ®
ПРИКАМЬЕ
www.perm.kommersant.ru

Отдел распространения:
(342) 246-22-58
dostavka@kommersant.perm.ru

ВАШЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ГОВОРИТ ОБ УСПЕХЕ

LEXUS LX



ЛЕКСУС – ПЕРМЬ
ул. Героев Хасана, 81
(342) 264-30-30 | www.lexus59.ru

 **LEXUS**
EXPERIENCE AMAZING